

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HYUP SUNG
INDONESIA PURBALINGGA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

Aan Purnomo

NIM. 09408141023

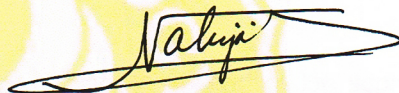
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motiasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga” yang disusun oleh Aan Purnomo, NIM 09408141023 ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan tim penguji.

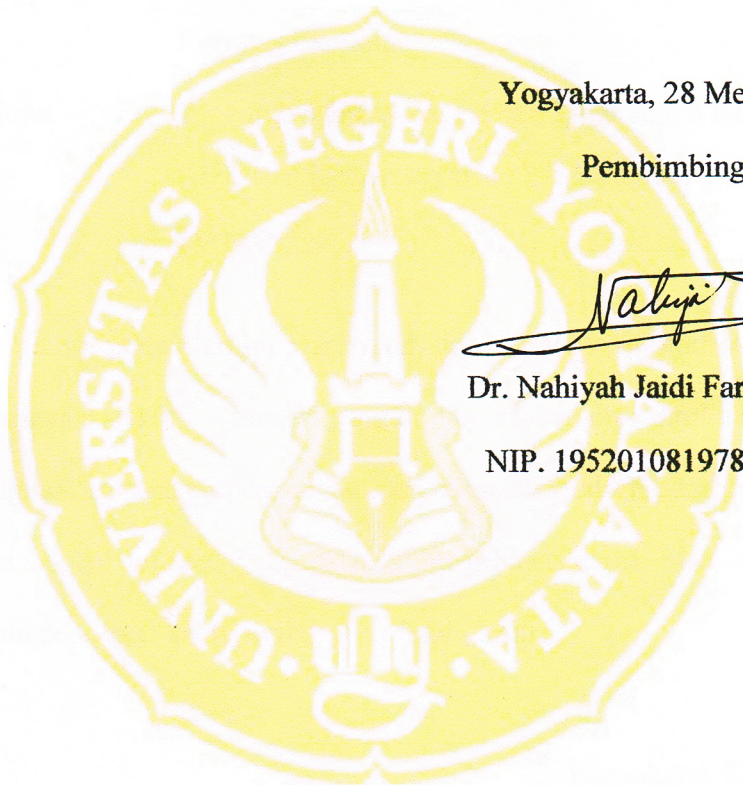
Yogyakarta, 28 Mei 2014

Pembimbing



Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd

NIP. 195201081978032001



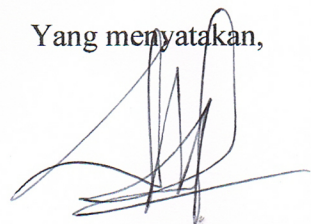
HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Aan Purnomo
NIM : 09408141023
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia
Purbalingga

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 2 Juni 2014

Yang menyatakan,



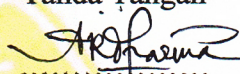
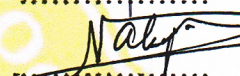
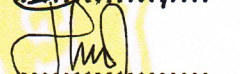
Aan Purnomo

NIM. 09408141023

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motiasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga” yang disusun oleh Aan Purnomo, NIM 09408141023 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 2 Juni 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M	Ketua Penguji		16-6-2014
Dr.Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd	Sekretaris Penguji		16-6-2014
M. Lies Endarwati, M.Si	Penguji Utama		17-6-2014

Yogyakarta, 18 Juni 2014

Fakultas Ekonomi

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

“Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya”

(Abraham Lincoln)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur atas segala nikmat-Mu, ku persembahkan skripsi ini untuk orang yang selalu ku sayangi Ibu dan Bapak, terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, dan doa selama ini. Kasianlah semangat dan motivasi di hidupku.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HYUP SUNG
INDONESIA PURBALINGGA**

Oleh:

Aan Purnomo

NIM. 09408141023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sejumlah 95 karyawan, sedangkan untuk jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari: 1) Hasil uji t hitung sebesar 5,557 dengan signifikansi 0,000. 2) Hasil uji t hitung sebesar 3,428 dengan signifikansi 0,001. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 42,343 dengan nilai signifikan 0,000 dan persamaan regresi $Y = 6,157 + 0,427X_1 + 0,568X_2$. Dengan besar pengaruh sebesar 46,8%, sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu menjaga dan membantu hidup orang-orang dengan limpahan rahmat dan kasih sayang, shalawat serta salam selalu tercurah kepada pemimpin sejati Nabi dan Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikut beliau. Atas segala karunia-Nya, puji syukur Alhamdulillah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga”.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

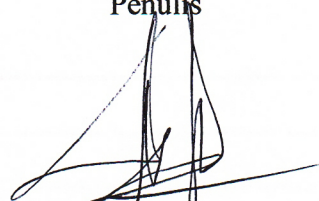
4. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd, dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. M. Lies Endarwati, M.Si., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Arum Darmawati, MM, ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Pihak perusahaan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga, pimpinan dan karyawan yang telah menyediakan informasi yang dibutuhkan serta bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang diberikan.
9. Ibu, Bapak, kakak, adik, dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
10. Teman-teman yang berada dalam kebersamaan selama proses penyusunan skripsi: Iwan, Agus, Yajid, Defi, Ayu, Nira, Uswatun, dan yang lainnya terimakasih sudah banyak membimbing dan membantu.
11. Sahabat-sahabat yang memberikan banyak bantuan, waktu, kebersamaan, dan kenangan selama kuliah: Sekar, Ega, Deny, Medy, Syara, Wahyu, Vivi, dan Olis semoga tali silaturahmi selalu terjaga dengan baik.

12. Teman-teman manajemen reguler dan non-reguler angkatan 2009, terima kasih atas kebersamaan, pengalaman, dan kenangan yang berharga.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pengetahuan.

Yogyakarta, 24 Januari 2014

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, positioned above the printed name.

Aan Purnomo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Motivasi Kerja	15
3. Lingkungan Kerja	19
B. Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Pikir	26

D. Paradigma Penelitian	29
E. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Uji Instrumen	37
G. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambara Umum Obyek Penelitian	50
B. Karakteristik Responden	52
1. Karakteristik Berdasarkan Usia	52
2. Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan	53
3. Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan	54
4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	55
C. Deskripsi Variabel Penelitian	55
1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	56
2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	57
3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	58
D. Analisis Data Penelitian	59
1. Uji Asumsi Klasik	59
2. Uji Hipotesis	63
E. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

1. Data Absensi Karyawan	6
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	37
3. Hasil Hasil Uji KMO MSA dan <i>Bartlett of sphericity</i>	40
4. Hasil Uji Reliabilitas	41
5. Hasil Distribusi Frekuensi Usia	53
6. Hasil Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan	53
7. Hasil Distribusi Frekuensi Status Perkawinan	54
8. Hasil Distribusi Frekuensi Lama Bekerja	55
9. Hasil Statistik Deskriptif Varabel Penelitian	56
10. Hasil Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	57
11. Hasil Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	58
12. Hasil Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	59
13. Hasil Uji Normalitas	60
14. Hasil Uji Linearitas	61
15. Hasil Uji Multikolinieritas	62
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	63
18. Hasil Uji-t	65
19. Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian	29
----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Awal	76
2. Data Uji Instrumen	79
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	82
4. Kuesioner Setelah Uji Instrumen	84
5. Data Penelitian	87
6. Hasil Uji Deskriptif	95
7. Hasil Uji Kategorisasi	96
8. Hasil Uji Karakteristik Responden	100
9. Hasil Uji Asumsi Klasik	102
10. Hasil Uji Hipotesis	106
11. Tabel Distribusi t	107
12. Tabel Distribusi F	109
13. Surat Keterangan Penelitian	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya - sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 2006 : 15).

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Menurut Rivai (2004 : 455-456) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi

individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Wursanto (2003 : 300) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*).

Menurut Luthans (1998: 142) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko (2000: 32) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2001:203). As'ad (1995 :103) mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat : “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil

sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.” Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Sedangkan Robbins menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif, menurut Robbins, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan (Robbins, 2002:182).

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland. Menurut McClelland (1961) fungsi motivasi kerja bagi karyawan adalah 1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang

harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Karena menurut Thoha (2008:203), bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Rivai (2004 : 146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Menurut Wursanto (2003 : 301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas para karyawan. Produktivitas berkaitan secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok. Pada intinya, organisasi para karyawan disikapi sebagai sebuah sistem sosial.

PT. Hyup Sung Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada produksi bulu mata. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha asal negeri Korea yang bernama Mr. Park Noh Jin dan perusahaan ini berlokasi di jalan raya Karanganyar Km 1 Desa Karanganyar, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Bulu mata yang diproduksi oleh perusahaan ini merupakan bulu mata palsu yang terbuat dari plastik sintetis yang diimpor langsung dari Korea. Untuk pemasaran produknya, selain di

dalam negeri produk ini juga diekspor ke luar negeri seperti Korea, China, Jepang, Turkey, Lebanon, USA, dan Mexico.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Hyup Sung Indonesia yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia
Purbalingga (4 bulan terakhir)

Bulan	Absensi			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Juni 2013	3	4	2	9
Juli 2013	5	3	4	12
Agustus 2013	6	4	3	13
September 2013	8	2	6	16

Sumber: data sekunder perusahaan (2013)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata dalam 4 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya hanya 9 orang pada bulan Juni meningkat menjadi 16 orang pada bulan September. Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan PT. Hyup Sung Indonesia diketahui bahwa, kenaikan jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Akan

tetapi yang paling berpengaruh terhadap kemangkiran adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia belum terpenuhi secara menyeluruh.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia relatif rendah.
3. Keadaan lingkungan kerja yang belum kondusif antar karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
4. Adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan PT. Hyup Sung Indonesia baik antara pimpinan dan bawahan ataupun antar bagian.

5. Karyawan merasa tugas kerja yang dikerjakan dianggap kurang menarik.
6. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
7. Gaji yang didapatkan oleh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia dirasa masih kurang dan belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
8. Organisasi dan manajemen PT. Hyup Sung Indonesia , dirasa kurang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil , untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh:

1. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
2. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan kerja

Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Menurut Rivai (2004;475), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Kotler (2002;42) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Menurut Anaroga (1992: 13), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan definisi lain dari kepuasan kerja menurut As'ad (1995: 103) adalah suatu sikap positif

yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan.

Luthans (1998: 126) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Luthans (1998: 126) ada lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan sekerja, kepuasan terhadap penyelia, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Robbins (2002 : 181-182) menjabarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, meliputi:

- 1) Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang

terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak, atau terlalu sedikit).
- 4) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang

ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Robbins (2002:185) menyatakan bahwa ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja di suatu perusahaan, yaitu:

- a. Angka nilai global tunggal (*single global rating*), hanya meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan.
- b. Skor penjumlahan (*summation score*), mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang tiap unsur.

Faktor-faktor yang digunakan yaitu sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rivai (2004) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai

aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

2. Motivasi kerja

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2003;169-173).

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model Hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow dalam Gibson (1996: 189-190) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas :

- a. Fisiologi : makanan, minuman, tempat tinggal, dan kesehatan.
- b. Keamanan dan keselamatan : kebutuhan untuk kemerdekaan dari anaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Rasa memiliki : sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.

- d. Penghargaan (*esteem*) : kebutuhan atas harga diri (*self esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi diri : kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan profesi.

Teori Maslow menganggap bahwa orang yang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Lebih lanjut Maslow dalam Gibson (1996: 192), menyatakan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Luthans, dkk (dikutip dari Rivai, 2004:141), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003:300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada

seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Motivasi kerja adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 1996: 94). Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mengarahkan perilaku positif pada diri karyawan tersebut, dan sebaliknya. Perilaku ini mendorong tindakan yang memberikan dampak terhadap aktivitas keseharian dari seorang karyawan.

Menurut Rivai (2004:455-456), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Sedangkan menurut Robbins (2002: 199), motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu

kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Motivasi kerja para karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawanya dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*) (Robbins, 2002: 93).

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Pada PT. Hyup Sung Indonesia, motivasi kerja karyawan masih kurang, ini dibuktikan dengan banyak karyawan yang jenuh dan berdampak pada meningkatnya jumlah karyawan yang mangkir. Dalam permasalahan ini motivasi yang digunakan adalah motivasi kerja yang ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar karena motivasi ini melibatkan ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat,

keistimewaan dan sebagainya yang diberi untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

3. Lingkungan kerja

Menurut Rivai (2004:144), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (Rivai 2004:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution (Rivai 2004:146), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia yang selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (1992), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja

dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Rivai, Nitisemito dan Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Triguno (2003:27) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2004:132) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan (Ahyari, 1994:126).

Berdasarkan penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam

melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sihombing (2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
- b. Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit.

Menurut Wursanto (2003:301), indikator dari lingkungan kerja meliputi:

- a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

- b. Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya

setiap karyawan menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Menurut Nitisemito (1992:184-196), indikator lingkungan kerja meliputi:

a. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

b. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

c. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan

kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

e. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.

g. Jaminan terhadap keamanan

Kemanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka indikator lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan yang dikemukakan oleh Ahyari karena sesuai dengan masalah yang dialami perusahaan yang menjadi objek peneliti.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian oleh Nalendra (2005) yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Sejati Vidyatama*". Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang dengan menggunakan penelitian sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi untuk kompensasi 0,000, motivasi 0,006, dan hasil uji F 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,5) sehingga semua hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Bintoro (2010), dalam penelitiannya tentang "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*". Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, analisis kuantitatif, dan analisis regresi. Hasil dari penelitian

ini menunjukkan bahwa Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,386 dengan signifikansi sebesar 0,008, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan signifikansi sebesar 0,027, dan Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 7,345 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai α (0,5) sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Penelitian Rizwan, Azeem, dan Asif (2010) dengan judul “*Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Analisa yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik (SPSS Inc 17.0 / *Statistics for Products and Services Solution Release Inc 17.0*) untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari nilai α (0,5) sehingga pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.

Seperti halnya di perusahaan pada umumnya, motivasi kerja juga diperlukan di PT. Hyup Sung Indonesia terutama bagi karyawannya karena karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia dapat dikatakan kurang motivasi kerjanya. Kurangnya motivasi kerja dikarenakan kejenuhan akan pekerjaan, dalam hal ini karyawan hanya melakukan satu pekerjaan tetap tanpa adanya rotasi pekerjaan. Saat terjadi kejenuhan ini produktitas karyawanpun semakin menurun sehingga kepuasan kerja karyawan tidak akan terpenuhi. Kejenuhan ini dapat diatasi salah satunya dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Pemberian motivasi kerja dapat berupa seminar dengan mendatangkan motivator, motivasi dari pimpinan, pemberian *reward* bagi karyawan yang melebihi target, kenaikan jabatan dan sebagainya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Ahyari, 1994:122). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu,

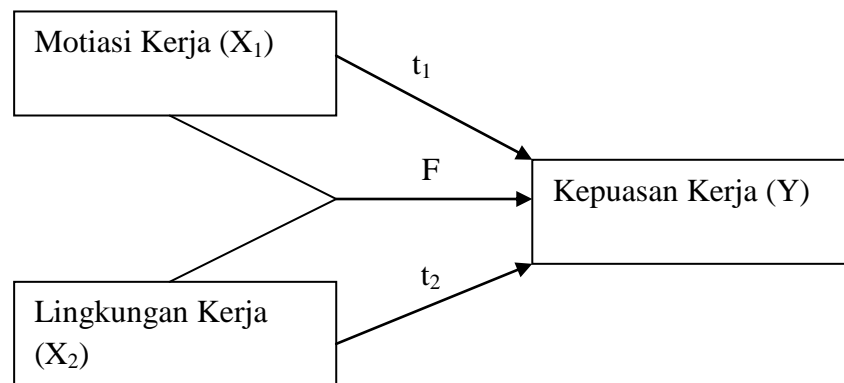
lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, dan antar rekan sekerja akan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Lingkungan kerja fisik PT. Hyup Sung Indonesia dapat dikatakan cukup baik, hal ini dikarenakan fasilitas yang disediakan cukup lengkap, baik itu ruangan kerja, fasilitas umum, dan peralatan kerjanya namun tidak dengan kondisinya. Berbeda dengan lingkungan kerja non fisiknya, karyawan cenderung iri kepada karyawan lain yang mendapat perlakuan khusus dari pimpinan atau biasa disebut

diskriminasi kerja. Selain itu juga kurangnya tanggung jawab kepada tugas dari masing-masing bagian sehingga mengakibatkan konflik. Maka kedua hal di atas harus di atasi oleh perusahaan dengan merawat dan memperbaiki fasilitas yang tersedia dan mengawasi kegiatan produksi dengan baik supaya karyawan merasa nyaman sehingga tercipta kepuasan kerja.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber: Metode Penelitian Bisnis, Sugiyono (2005)

Keterangan : X₁ = Variabel independen motivasi kerja
 X₂ = Variabel independen lingkungan kerja
 Y = Variabel dependen kepuasan kerja karyawan
 t₁, t₂ = Uji t hitung (pengujian parsial)
 F = Uji F hitung (pengujian simultan)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₃ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap
kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2013 sampai dengan Februari 2014.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan karyawan PT. Hyup Sung Indonesia terhadap rasa puas, tidak puas terhadap pekerjaannya.

Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (1998:131) sebagai berikut:

a. Kepuasan dengan gaji

Gaji yang diterima karyawan PT. Hyup Sung Indonesia sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang karyawan kerjakan.

b. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi yang diberikan PT. Hyup Sung Indonesia memicu semangat kerja para karyawannya, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan berlomba-lomba untuk selalu berprestasi, dan ikut berperan aktif memajukan perusahaan.

c. Kepuasan dengan rekan sekerja

Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia bekerja dan saling mendukung antar rekan sekerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

d. Kepuasan dengan penyelia

Sikap atasan PT. Hyup Sung Indonesia akan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya dengan memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada karyawan.

- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini dimana PT. Hyup Sung Indonesia memberikan tugas, dengan demikian membuat kesempatan untuk para karyawan belajar dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan PT. Hyup Sung Indonesia melakukan sesuatu pekerjaan atau kegiatan, yang dilakukan.

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model Hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow dalam Gibson (1996: 189-190) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas :

1. Fisiologi

Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia disediakan sarana dan prasarana untuk kebutuhan makan dan kesehatan dari pihak perusahaan.

2. Keamanan dan keselamatan

PT. Hyup Sung Indonesia mempekerjakan petugas keamanan dan menyediakan fasilitas keamanan supaya karyawan terjamin keamanannya.

3. Rasa memiliki

Komunikasi antar karyawan PT. Hyup Sung Indonesia terbilang baik, dapat dilihat dari tumbuhnya persahabatan dan saling berinteraksi antar karyawan.

4. Penghargaan (*esteem*)

Pemberian penghargaan dari pimpinan berupa pujian atau kenaikan gaji apabila karyawan PT. Hyup Sung Indonesia mampu bekerja melebihi target, baik berupa pujian maupun barang.

5. Aktualisasi diri

Penempatan karyawan PT. Hyup Sung Indonesia dibagi sesuai keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Pendapat Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan PT. Hyup Sung Indonesia dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsepnya Ahyari (1994:126), Maka definisi operasional lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu :

1. Pelayanan karyawan

Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia mendapat pelayanan baik dari pemimpinnya, dalam hal ini diperlakukan sama dengan yang lain.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia sangat kondusif, semua bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

3. Hubungan karyawan

Terjalin hubungan persahabatan antar karyawan PT. Hyup Sung Indonesia walau antar karyawan berbeda usia cukup jauh tapi tetap akrab dan saling menghormati.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan perempuan yang bekerja di bagian produksi di PT. Hyup Sung Indonesia yang berjumlah 95 karyawan. Sedangkan untuk jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara sengaja dimana sampel diambil dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel ini adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Hyup Sung Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Angket/Kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 4 yang telah dimodifikasi. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=setuju, dan 4=sangat setuju. Hal ini dilakukan untuk menghilangkan jawaban responden yang bersifat ragu-ragu. Tersedianya jawaban di tengah membuat kecenderungan menjawab di tengah terutama bagi responden yang ragu-ragu. Jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi informasi yang dapat diambil dari responden (Hadi, 1991: 173). Untuk pernyataan yang sifatnya berkebalikan skornya juga dibalik.

Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Kuesioner terdiri dari dua bagian: Bagian pertama adalah pertanyaan yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: nama, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, jumlah anak dan lama bekerja. Bagian kedua adalah pernyataan maupun pernyataan yang berkaitan dengan

pengukuran variabel penelitian kepuasan kerja (12 pertanyaan), motivasi kerja (10 pertanyaan), dan lingkungan kerja (6 pertanyaan).

F. Uji Instrumen

1. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian terdiri dari beberapa indikator yang sesuai dengan butir-butir pernyataan pada angket/kuesioner, kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kepuasan Kerja (Luthans, 1998)	Gaji	Kk ₁ , Kk ₂ , Kk ₃
		Promosi	Kk ₄ , Kk ₅
		Rekan Sekerja	Kk ₆ , Kk ₇
		Penyelia	Kk ₈ , Kk ₉
		Pekerjaan itu Sendiri	Kk ₁₀ , Kk ₁₁ , Kk ₁₂
2	Motivasi Kerja (Gibson, 1996)	Fisiologi	Mk ₁ , Mk ₂
		Keamanan dan Keselamatan	Mk ₃ , Mk ₄
		Rasa Memiliki	Mk ₅ , Mk ₆
		Penghargaan (esteem)	Mk ₇ , Mk ₈
		Aktualisasi Diri	Mk ₉ , Mk ₁₀
3	Lingkungan Kerja (Ahyari, 1994)	Pelayanan Karyawan	Lk ₁ , Lk ₂
		Kondisi Kerja	Lk ₃ , Lk ₄
		Hubungan Karyawan	Lk ₅ , Lk ₆

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dapat dikatakan berhasil menjalankan fungsinya apabila dapat menunjukkan hasil yang cermat dan akurat. Kualitasnya tergantung dari kualitas item-item pertanyaan. Apakah item-item tersebut sudah

dimengerti dan ditafsirkan sama oleh responden. Oleh sebab itu kuesioner harus melalui tahap pengujian terlebih dahulu sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Tahap pengujian ini dilakukan dengan cara merespesifikasikan sebuah model hybrid sebagai sebuah model CFA (*confirmatory factor analysis*). CFA adalah bagian dari analisis multivariate yang menjelaskan hubungan indikator dengan konstruk laten. Bersifat laten karena memang tidak bisa diukur secara langsung, misalkan kepuasan seseorang. Model ini kemudian dianalisis untuk menentukan kecocokannya terhadap data. Kita harus memperoleh model CFA yang dapat diterima, yaitu yang mempunyai kecocokan data dengan model, validitas dan reliabilitas yang baik.

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52).

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Conirmatory Factor Analysis* (CFA). Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah variabel. Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukur variabel tersebut maka akan memiliki *loading factor* yang tinggi.

Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Peneliti harus paham bahwa semakin besar sampel menyebabkan *Bartlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari

0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2011: 58).

Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada 35 responden dari PT. Boyang Industrial Purbalingga. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *for windows 13.0* adalah sebagai berikut:

Tabel 3			
Hasil Uji KMO MSA dan <i>Bartlett of sphericity</i>			
Analisis		Nilai	Kesimpulan
KMO MSA		0,622	Syarat terpenuhi
<i>Bartlett of sphericity</i>	<i>Chi-Squares</i>	865,229	Syarat terpenuhi
	Sig.	0,000	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan tabel 3 nilai KMO MSA $> 0,50$, nilai *Bartlett test* dengan *Chi-Squares*= 865,229 dengan tingkat sigifikansi sebesar 0,000, berarti untuk selanjutnya syarat ini sudah terpenuhi sehingga dapat dilakukan uji analisis faktor atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Setelah dilakukan uji validitas instrumen, diketahui bahwa ada beberapa item pernyataan yang gugur yaitu pada variabel kepuasan kerja item pertanyaan nomor Kk₃ dan Kk₁₂. Sedangkan pada item pertanyaan yang lain dinyatakan valid karena nilainya $> 0,5$, selanjutnya instrumen dengan item

pertanyaan yang valid dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2001: 47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 13.0 for windows*, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011: 48).

Hasil perhitungan uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada ringkasan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Ketetapan
---------------	------------------------	-----------

Kepuasan Kerja	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja	0,937	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,872	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa instrumen ketiga variabel ternyata reliabel, karena memiliki koefisien lebih besar dari 0,7.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, *skewness* (kemencengan distribusi). Untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang

diteliti dapat dihitung menggunakan penghitungan kategori skor.

Berikut ini adalah rumus perhitungan kategori skor:

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X \leq M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 163).

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2011: 166). Jika memiliki signifikansi $> 0,05$ pada *Deviation from Linearity* sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf kepercayaan 95% tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas. Sehingga data sudah memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi dependen.

2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen.

Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolonieritas.

3) Mengamati nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* \leq 0,10 atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan

koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (biasanya 5%).

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedestisitas atau tidak terjadi heteroskedestisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + (b_1 X_1) + (b_2 X_2) + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Lingkungan Kerja
e = Error Term

Tahapan yang dilakukan dalam melakukan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan variabel dependennya.

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Formula Hipotesis

Hipotesis dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan:

$H_{01} : \beta_1 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

$H_{a1} : \beta_1 > 0$, artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan:

$H_{02} : \beta_2 \leq 0$, artinya variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

$H_{a2} : \beta_2 > 0$, artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2) Membandingkan probabilitas tingkat kesalahan t hitung dengan tingkat signifikansi tertentu.

3) Membuat keputusan.

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

Rumusan hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Membandingkan nilai F-hitung dengan $\alpha = 5\%$, dengan ketentuan:

Apabila nilai F hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 98).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R² (Adjusted Square)* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan nilai *Adjusted R²* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif (Ghozali, 2011: 98).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Hyup Sung Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada produksi bulu mata. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha asal negeri Korea yang bernama Mr. Park Noh Jin dan perusahaan ini berlokasi di jalan raya Karanganyar Km 1 Desa Karanganyar, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Bulu mata yang diproduksi oleh perusahaan ini merupakan bulu mata palsu yang terbuat dari plastik sintetis yang di impor langsung dari Korea. Untuk pemasaran produknya, selain di dalam negeri produk ini juga diekspor ke luar negeri seperti Korea, China, Jepang, Turkey, Lebanon, USA, dan Mexico.

Awal mula berdirinya PT. Hyup Sung Indonesi adalah berasal dari CV. Manuggal Indoesia-Korea (CV. Manunggal In-Ko) pada tanggal 15 Januari 1997 yang disahkan akta notaris Tajudin Nasution, SH. No. 5

dengan pemilik Mr. Park Tai Nam. Pada saat itu masih bergabung dengan PT. Indokores Sahabat salah satu perusahaan rambut palsu terkemuka di Purbalingga. CV. Manunggal In-Ko mempunyai ide membuat khusus produk bulu mata palsu. Setelah kurang lebih 13 tahun berkembang, akhirnya berubah menjadi PT. Hyup Sung Indonesia dengan pemilik putra dari pemilik CV. Manunggal In-Ko yaitu Mr. Park No Jin.

PT. Hyup Sung Indonesia didirikan di Purbalingga pada tanggal 11 November 2004 dengan akta pendirian no. 6 yang dibuat di hadapan Rusman SH, Notaris di Bekasi dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusannya No. C-31381 HT.01.01 TH 2004 tanggal 27 Desember 2004. Pada tahun 2009 terjadi perubahan Data Anggaran Dasar Perseroan yang tertuang dalam akta perubahan No. 07 tanggal 7 Desember 2009 dengan pengesahan No. AHU-AH.01.10.01339 dan No. AHU-AH.01.10.01340 tanggal 19 Januari 2010 di hadapan Notaris Nuning Indraeni, SH. Kegiatan usaha perseroan ini adalah dibidang kerajinan rambut yaitu bulu mata palsu. PT. Hyup Sung Indonesia memiliki 10 bagian dalam proses produksinya meliputi *knotting, chemical, iron, pipe rolling, oven, cutting, applying, inserting, finishing*, dan *packaging*.

Untuk masalah perekrutan karyawan bagian produksi PT. Hyup Sung Indonesia tidak menentukan syarat khusus cukup menulis surat lamaran, mengisi formulir pendaftaran dan keperluan lain seperti KTP, kartu keluarga dan lain-lain kemudian wawancara. Namun khusus untuk

bagian kantor diberikan syarat-syarat bagi para pelamar seperti tingkat pendidikan, dan keahlian keahlian tertentu guna menunjang pekerjaan yang akan dilakukan.

VISI:

“ Kami menyediakan produk berkualitas tinggi dan tepat waktu untuk memuaskan kebutuhan konsumen kami di seluruh indonesia”.

MISI:

1. Memastikan pengiriman yang tepat waktu.
2. Menghasilkan produk yang berkualitas.
3. Mengelola karyawan dan staf agar mampu hidup sejahtera.

MOTTO:

“SUKSES BERSAMA”

SLOGAN:

“Eperience for real beauty trough Hyup Sung Eyelashes”

B. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 95 responden PT. Hyup Sung Indonesia, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenjang pendidikan,

status, dan lama bekerja. Berikut hasil dari masing-masing karakteristik responden:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui usia karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Distribusi Frekuensi Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 20 tahun	11	11,5
2.	20-30 tahun	73	77,0
3.	Diatas 30 tahun	11	11,5
Total		95	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 5, menunjukkan bahwa sebagian besar usia karyawan adalah < 20 tahun sebesar 11%, usia 20-30 tahun dengan 77%, dan usia diatas 31 tahun dengan 11%. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan butuh kejelian mata, maka lebih banyak dibutuhkan karyawan dengan umur yang masih muda.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia

Purbalingga. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	7	7,3
2.	SMP	34	35,8
3.	SMA	53	55,8
4.	Diploma	1	1,1
Total		95	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 6, menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan adalah SMA sebesar 56%, peringkat kedua adalah SMP dengan 36%, peringkat ketiga adalah SD dengan 7% dan pendidikan paling rendah adalah Diploma yaitu 1%. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat sederhana tidak membutuhkan ketrampilan dan kemampuan yang relatif tinggi.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan status perkawinan. Data ini diperlukan untuk mengetahui status yang dimiliki oleh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Distribusi responden berdasarkan status dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7

Hasil Distribusi Frekuensi Status Perkawinan

No.	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Menikah	31	32,6
2.	Lajang	61	64,2
3.	Cerai	3	3,2
Total		95	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 7, menunjukan bahwa jumlah karyawan yang sudah menikah ada 31 orang dengan persentase 33%, lajang 61 orang dengan persentase 64% dan cerai 3 orang dengan persentase 3%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Analisis deskriptif yang terakhir adalah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibutuhkan untuk mengetahui pengalaman kerja karyawan yang ada di PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat di Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8

Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-3 tahun	64	67,3
2.	4-6 tahun	26	27,4
3.	Diatas 6 tahun	5	5,3

Total	95	100,0
-------	----	-------

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 8, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah lama bekerja dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun sebesar 68% dengan jumlah karyawan 64, karyawan dengan masa bekerja 4 sampai 6 tahun sebesar 27% dengan jumlah karyawan 26, dan karyawan dengan masa bekerja diatas 6 tahun sebesar 5% sebanyak 5 orang karyawan.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban responden dideskripsikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif variabel penelitian dengan program bantuan komputer, ringkasannya dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviasi
Motivasi Kerja (X_1)	95	16,00	40,00	29,3368	5,05420
Lingkungan Kerja (X_2)	95	12,00	24,00	19,2316	2,34499
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	95	18,00	37,00	29,6105	4,42742

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Sebelum data yang diperoleh untuk penelitian ini diolah lebih lanjut, dijabarkan terlebih dahulu untuk memperoleh gambaran mengenai penilaian karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Penjabaran data dilakukan dengan memberikan skor kepada data mentah yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Data hasil penelitian kemudian di kategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Hasil deskriptif pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diperoleh nilai minimum sebesar 18,00; nilai maksimum sebesar 37,00; *mean* sebesar 29,6105; dan standar deviasi sebesar 4,42742. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor median (M) dan standar deviasi (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1 sampai 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10
Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 34,04$	14	14,7
Sedang	$25,18 \leq X < 34,04$	63	66,3

Rendah	$X < 25,18$	18	18,9
Jumlah		95	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan informasi dari Tabel 10 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 14,7%, responden yang memberikan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 66,3%, dan responden yang memberikan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 18,9%.

2. Motivasi Kerja (X_1)

Hasil deskriptif pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diperoleh nilai minimum sebesar 16,00; nilai maksimum sebesar 40,00; *mean* sebesar 29,3368; dan standar deviasi sebesar 5,05420. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor median (M) dan standar deviasi (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1 sampai 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11
Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 34,39$	15	15,8
Sedang	$24,28 \leq X < 34,39$	61	64,2
Rendah	$X < 24,28$	19	20,0
Jumlah		95	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan informasi dari Tabel 11 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 15,8%, responden yang memberikan motivasi kerja

dalam kategori sedang sebanyak 64,2%, dan responden yang memberikan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 20,0%.

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil deskriptif pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 24,00; *mean* sebesar 19,2316; dan standar deviasi sebesar 2,34499. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor median (M) dan standar deviasi (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1 sampai 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21,58$	12	12,7
Sedang	$16,89 \leq X < 21,58$	73	76,8
Rendah	$X < 16,89$	10	10,5
Jumlah		95	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan informasi dari Tabel 12 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan lingkungan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 12,7%, responden yang memberikan lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 76,8%, dan responden yang memberikan lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 10,5%.

D. Analisis Data Penelitian

1. Pengujian Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini dipaparkan masing-masing uji asumsi klasik pada masing-masing variabel penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,

2011: 160). Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal Ghozali, (2011: 163). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,580	Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,112	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,324	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada Tabel 13, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2011: 166).

Tabel 14
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>F. deviation from linearity</i>	<i>Sig. deviation from linearity</i>	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	1,433	0,138	Linier
$X_2 \rightarrow Y$	1,505	0,152	Linier

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui:

- 1) Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai $F = 1,433$ dengan signifikansi $= 0,138$
- 2) Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai $F = 1,505$ dengan signifikansi $= 0,152$

Kesimpulan: Baik pada motivasi kerja dengan kepuasan kerja maupun lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, masing-masing memiliki signifikansi $> 0,05$ pada *Deviation from Linearity* sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf kepercayaan 95% tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas. Data memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen Ghazali (2011: 105). Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi

antas variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi Kerja	0.735	1,361
Lingkungan Kerja	0.735	1,361

Dari hasil uji multikolonieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen diperoleh nilai *tolerance* $\geq 0,10$ yakni 0,735 dan *VIF* ≤ 10 yakni sebesar 1,361 sehingga disimpulkan variabel independen tidak ada korelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2011: 139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,924	Bebas heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,138	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan statistik uji glejser diperoleh nilai signifikansi untuk kedua variabel independen terhadap variabel dependen lebih besar dari taraf kesalahan 5% (0,05) sehingga disimpulkan variabel penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan. Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya maka menggunakan statistik uji regresi linier berganda.

Berikut ini hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 17:

Tabel 17
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	6,157	2,184	0,032
Motivasi Kerja	0,427	5,557	0,000
Lingkungan Kerja	0,568	3,428	0,001
$F_{hitung} = 42,343$			
$R = 0,692$			
$R^2 = 0,479$			
$Adjusted R^2 = 0.468$			

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil analisis pada hipotesis kedua yang disajikan pada Tabel 17 dapat ditulis bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,157 + 0,427X_1 + 0,568X_2$$

Untuk mengetahui hasil pengujian pada masing-masing hipotesis, berikut ini dijelaskan masing-masing pengujian:

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara sama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pembuktian hipotesis: motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 42,343 dengan nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikan pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja kurang dari 5% atau 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja sebesar 46,8%, dan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja . Hasil Uji-t dapat dilihat pada Tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Uji-t

Variabel	B	Harga t		Sig.	Keterangan
		t_{hitung}	t_{tabel}		
Motivasi kerja	0,427	5,557	1,987	0.000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja	0,568	3,428	1,987	0.001	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 18 terlihat bahwa:

- 1) Pengujian hipotesis: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja .

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (5,557) > t_{tabel} (1,987). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengujian hipotesis: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja .

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,428) > t_{tabel} (1,987). Hal ini

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat di Tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R^2	<i>Adjusted R²</i>	Standar deviasi
Kepuasan Kerja	0,692	0,479	0,468	3,22934

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 19 dapat terlihat bahwa *Adjusted R²* sebesar 0,468, yang artinya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja sebesar 46,8%, dan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

E. Pembahasan

PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang berada di Purbalingga, Jawa Tengah. PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga

merupakan bagian dari PT. Indokores Sahabat salah satu perusahaan rambut palsu terkemuka di Purbalingga. Didalam penelitian ini peneliti hanya menyoroti dua variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Variabel bebas pertama adalah motivasi kerja dan variabel bebas kedua adalah lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut dipilih mengingat PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga tampak menguasai pangsa pasar lapangan kerja di Purbalingga, namun dapat diketahui perusahaan ini masih cukup kesulitan dalam mempertahankan karyawannya.

Motivasi kerja merupakan penunjang tercapainya kepuasan yang optimal, dengan karyawan yang termotivasi maka akan berdampak ke kinerja yang dihasilkan yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja dan juga karyawan merasa bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan berdampak baik pula terhadap kepuasan kerja. Hal ini akan berdampak ke *output* perusahaan yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja

yang maksimal dan tercipta kepuasan kerja yang maksimal pula. Karyawan akan bekerja dengan lebih bersemangat dan menghasilkan *output* yang tinggi untuk perusahaan.

Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung bernilai 5,557. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rizwan, Azeem, dan Asif (2010) yang menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengalami permasalahan dalam lingkungan kerjanya. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja juga diperkuat dari hasil analisis regresi. Dari hasil analisis regresi diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang baik menimbulkan hasil kerja yang baik pula. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung bernilai 3,428. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Leonardus (2010) tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 42,343. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,468 yang berarti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 46,8%, dan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Dari hasil penelitian tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,157 + 0,427X_1 + 0,568X_2$$

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardus (2010) tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Rasa nyaman karyawan untuk bekerja di perusahaan dan dukungan dari

pimpinan dapat memunculkan bentuk motivasi kerja karyawan sehingga kinerja di PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga semakin bagus dan kepuasan kerja akan tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5,557 dengan signifikansi 0.000.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,428 dengan signifikansi 0.001.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 42,343 dengan signifikansi 0,000 dan persamaan regresi $Y = 6,157 + 0,427X_1 + 0,568X_2$.
4. Berdasarkan penelitian ini motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 46,8%, dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan :

- a. Lingkungan yang kurang kondusif pada PT. Hyup Sung berdampak pada berkurangnya produktivitas karyawan oleh karena itu perusahaan perlu memberi perhatian supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja baik di lingkungan fisik maupun di lingkungan non fisik. Sedangkan lingkungan non fisik dapat dengan mengadakan liburan bersama atau *outbound* untuk meningkatkan hubungan karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan.
- b. Karena banyaknya karyawan PT. Hyup Sung yang mangkir disebabkan kurangnya motivasi diharapkan kepada HR PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga untuk selalu memberikan motivasi kerja, memperhatikan absensi karyawan, dan memberi pengarahan terhadap karyawan karena masih banyaknya karyawan yang mangkir akibat kurangnya minat bekerja. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan harus memberi ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat, keistimewaan dan sebagainya yang diberi untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan juga perusahaan tetap mengutamakan kesejahteraan karyawan agar

karyawan selalu meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2. Bagi Penelitian Mendatang:

- a. Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga kepuasan kerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga bisa lebih meningkat.
- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Anaroga, P. 1992. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty.
- Bintoro, Leonardus S. 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran*, edisi millennium, jilid 1. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Luthans. 1998. *Organizational Behavior*. Third Edition. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- McClelland, D. 1961. *The achieving society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand.
- Nalendra, Evan. 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Sejati Vidyatama. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*.
- Nitisemito, Alex S.. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizwan, Azeem, dan Asif. 2010. "Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan". Canadian Center of Science and Education.

- Robbins, Stephans. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Suratman, Adji. 2003. *Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Penembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Ventura Volume 6 No.2.
- Thoha, Mitah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Triguno. 2003. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT Golden Trayon Press.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Lampiran 1. Kuesioner Awal:

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth. Ibu/Saudari Responden

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Ibu/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Ibu/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Ibu/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa nama dan akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Ibu/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi e-mail: aan.purnomo@ymail.com atau via SMS di nomor 085647942110.

Yogyakarta Januari, 2014
Peneliti,

Aan Puromo

NIM.09408141023

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Isilah data pribadi di bawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya:
 - a. Nama : _____
 - b. Usia : _____
 - c. Pendidikan Terakhir : (____) **pilih salah satu nomor di bawah ini*
 1. SD/ sederajat
 2. SMP/ sederajat
 3. SMA/ sederajat
 4. Diploma/ sederajat
 - d. Status : (____) **pilih salah satu nomor di bawah ini*
 1. Lajang
 2. Menikah
 3. Cerai
 - e. Lama Bekerja : _____
2. Berikan tanda *checklist*/centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan dan pengalaman yang Ibu/saudari rasakan saat ini.

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Kk1	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul				
Kk2	Saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan				
Kk3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya				
Kk4	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan mendapat kenaikan pangkat				
Kk5	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya				
Kk6	Orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
Kk7	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini				
Kk8	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya				
Kk9	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik				
Kk10	Pekerjaan saya sangat menarik				
Kk11	Saya suka melaksanakan pekerjaan saya				
Kk12	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya				

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Mk1	Selama bekerja di perusahaan ini, saya tercukupi dalam hal kebutuhan makanan				
Mk2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan				
Mk3	Pekerjaan tidak menampuri urusan pribadi saya				
Mk4	Saya merasa diperlakukan adil dalam bekerja				
Mk5	Saya memiliki banyak kesempatan untuk bercakap-cakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja				
Mk6	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja				
Mk7	Dengan posisi saya saat ini harga diri semakin meningkat				
Mk8	Pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja sangat baik ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik				
Mk9	Saya merasa memiliki keahlian yang tepat dengan pekerjaan saya saat ini				
Mk10	Saya merasa memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini				

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Lk1	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau				
Lk2	Perusahaan menyediakan WC yang bersih dan mudah dicapai				
Lk3	Penerangan di tempat kerja sudah baik				
Lk4	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda				
Lk5	Kerjasama antar karyawan di tempat kerja berjalan dengan baik				
Lk6	Hubungan antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik				

Lampiran 2. Data Instrumen

No	KEPUASAN KERJA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
4	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
5	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2
6	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
7	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
8	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
11	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
12	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
14	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
16	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
18	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
20	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
23	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2
24	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
25	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
26	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	2
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
30	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
31	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3
32	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	4
33	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3

No	MOTIVASI KERJA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	3	1	4	3	2	2	2	2
2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2
5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
8	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
9	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
10	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
11	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
12	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
14	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
15	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4
18	1	2	1	1	1	2	1	1	4	2
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
20	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
21	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
23	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
24	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
27	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3
28	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
29	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
30	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4
31	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
32	4	3	2	2	2	4	2	2	1	4
33	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
34	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
35	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3

No	LINGKUNGAN KERJA					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	3	3	3	2
2	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3
4	2	2	2	3	2	3
5	3	3	3	3	4	3
6	3	3	3	4	3	3
7	2	3	3	2	4	3
8	2	2	2	2	1	3
9	4	4	4	4	3	3
10	3	3	2	3	3	4
11	1	1	1	1	1	3
12	3	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	3	4
14	2	4	1	1	2	4
15	4	4	3	4	4	4
16	3	4	4	4	4	3
17	4	3	3	3	3	3
18	4	3	3	3	4	3
19	3	3	3	3	4	3
20	3	3	3	3	4	3
21	4	4	3	4	2	3
22	3	3	3	3	3	4
23	3	1	3	2	2	4
24	4	4	4	4	3	4
25	3	3	4	4	3	3
26	3	4	4	4	4	3
27	4	4	3	3	3	3
28	4	4	4	2	3	4
29	4	3	4	4	4	3
30	3	3	4	3	3	3
31	3	3	4	3	2	3
32	4	2	3	3	4	3
33	4	4	4	4	4	4
34	2	3	2	3	3	3
35	3	3	3	4	3	3

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

HASIL UJI VALIDITAS CFA

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.622
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	865.229
	df	378
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kepuasan_Kerja1	.824		
Kepuasan_Kerja2	.872		
Kepuasan_Kerja3	.433		
Kepuasan_Kerja4	.824		
Kepuasan_Kerja5	.820		
Kepuasan_Kerja6	.797		
Kepuasan_Kerja7	.872		
Kepuasan_Kerja8	.914		
Kepuasan_Kerja9	.890		
Kepuasan_Kerja10	.770		
Kepuasan_Kerja11	.858		
Kepuasan_Kerja12	.446		
Motivasi_Kerja1		.764	
Motivasi_Kerja2		.839	
Motivasi_Kerja3		.834	
Motivasi_Kerja4		.856	
Motivasi_Kerja5		.836	
Motivasi_Kerja6		.763	
Motivasi_Kerja7		.806	
Motivasi_Kerja8		.768	
Motivasi_Kerja9		.671	
Motivasi_Kerja10		.822	
Lingkungan_Kerja1			.744
Lingkungan_Kerja2			.707
Lingkungan_Kerja3			.758
Lingkungan_Kerja4			.795
Lingkungan_Kerja5			.641
Lingkungan_Kerja6			.784

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

➤ Reliability Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	12

➤ Reliability Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

➤ Reliability Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Lampiran 4. Kuesioner Setelah Uji Instrumen:

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth. Ibu/Saudari Responden

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Ibu/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Ibu/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Ibu/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa nama dan akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Ibu/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi e-mail: aan.purnomo@ymail.com atau via SMS di nomor 085647942110.

Yogyakarta Januari, 2013

Peneliti,

Aan Puromo

NIM.09408141023

PETUNJUK PENGISIAN:

3. Isilah data pribadi di bawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya:

- d. Nama : _____
e. Usia : _____
f. Pendidikan Terakhir : (____) *pilih salah satu nomor di bawah ini
5. SD/ sederajat
6. SMP/ sederajat
7. SMA/ sederajat
8. Diploma/ sederajat
d. Status : (____) *pilih salah satu nomor di bawah ini
1. Lajang
2. Menikah
3. Cerai
e. Lama Bekerja : _____

4. Berikan tanda *checklist*/centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan dan pengalaman yang Ibu/saudari rasakan saat ini.

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Kk1	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul				
Kk2	Saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan				
Kk3	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan mendapat kenaikan pangkat				
Kk4	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya				
Kk5	Orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
Kk6	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini				
Kk7	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya				
Kk8	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik				
Kk9	Pekerjaan saya sangat menarik				
Kk10	Saya suka melaksanakan pekerjaan saya				

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Mk1	Selama bekerja di perusahaan ini, saya tercukupi dalam hal kebutuhan makanan				
Mk2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan				
Mk3	Pekerjaan tidak menampuri urusan pribadi saya				
Mk4	Saya merasa diperlakukan adil dalam bekerja				
Mk5	Saya memiliki banyak kesempatan untuk bercakap-cakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja				
Mk6	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja				
Mk7	Dengan posisi saya saat ini harga diri semakin meningkat				
Mk8	Pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja sangat baik ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik				
Mk9	Saya merasa memiliki keahlian yang tepat dengan pekerjaan saya saat ini				
Mk10	Saya merasa memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini				

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Lk1	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau				
Lk2	Perusahaan menyediakan WC yang bersih dan mudah dicapai				
Lk3	Penerangan di tempat kerja sudah baik				
Lk4	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda				
Lk5	Kerjasama antar karyawan di tempat kerja berjalan dengan baik				
Lk6	Hubungan antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik				

Lampiran 5. Data Penelitian

[illegible]

35	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2
39	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
40	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
41	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
42	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2
43	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
45	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
46	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
47	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
50	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
51	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
52	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
53	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3
54	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
55	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
56	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
57	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
61	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
62	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
63	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
64	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
65	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
67	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3
68	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
69	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3
70	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4
71	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
72	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
73	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3

74	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
75	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
76	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
77	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
78	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
79	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
80	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
81	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
82	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
83	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
84	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
85	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
86	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
87	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4
88	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3
89	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4
90	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
91	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
92	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
93	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
95	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3

Responden	MOTIVASI KERJA									
	Mk 1	Mk 2	Mk 3	Mk 4	Mk 5	Mk 6	Mk 7	Mk 8	Mk 9	Mk1 0
1	2	2	3	1	4	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
6	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
7	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
13	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4

14	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
15	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
16	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
20	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
21	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
22	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
24	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
25	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
29	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
30	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
31	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
32	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
33	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
36	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	3	2	4	3	2	2	1	1
39	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
40	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
45	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
48	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
49	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
51	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
52	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2

[illegible]

92	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
93	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
94	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
95	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4

Responden	LINGKUNGAN KERJA					
	1	2	3	4	5	6
1	13	3	3	3	3	2
2	2	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3
4	1	1	3	3	3	3
5	3	3	4	4	3	3
6	1	1	2	3	3	3
7	1	3	3	3	4	3
8	3	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	4	3
10	3	3	4	3	3	4
11	3	4	3	3	4	3
12	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	4
14	3	3	4	3	4	4
15	3	3	3	4	3	4
16	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3
19	3	3	4	3	3	3
20	3	3	3	4	3	3
21	3	3	4	4	3	3
22	3	3	3	4	3	4
23	3	3	3	2	3	4
24	3	3	3	4	3	4
25	3	3	4	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	4	3	3
28	3	3	3	3	3	4
29	3	4	3	3	4	3
30	4	4	4	3	3	3
31	2	3	3	3	3	3

32	4	4	4	4	3	3
33	3	3	3	4	3	4
34	2	3	2	3	3	3
35	3	3	3	4	3	3
36	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3
38	1	3	3	3	3	2
39	4	4	3	3	4	3
40	3	3	3	3	3	3
41	3	3	4	3	4	4
42	2	2	3	3	3	2
43	1	1	2	3	3	3
44	3	2	3	3	3	3
45	2	1	3	3	3	3
46	3	3	3	4	3	3
47	3	4	4	3	3	3
48	2	3	3	3	3	3
49	1	2	3	3	3	3
50	3	2	3	3	3	3
51	2	2	3	3	3	3
52	2	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	4	3
55	1	2	3	3	2	2
56	1	1	3	3	2	2
57	1	2	2	3	2	1
58	3	3	3	3	3	3
59	2	3	3	3	3	3
60	3	3	3	4	4	3
61	4	4	3	3	4	3
62	3	3	3	3	3	3
63	3	3	4	4	3	3
64	3	4	3	3	4	3
65	3	3	3	3	4	3
66	3	3	3	4	3	3
67	3	3	4	4	4	2
68	3	3	3	4	4	3
69	3	3	4	4	4	2
70	1	3	3	3	3	3

71	3	3	3	3	3	3
72	1	2	3	3	3	3
73	3	4	3	3	3	3
74	2	3	3	3	3	2
75	2	2	3	3	3	2
76	3	2	2	2	3	2
77	2	2	2	3	2	2
78	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	4	3	3
81	3	3	3	3	3	3
82	3	3	4	3	3	3
83	3	3	3	4	3	3
84	3	3	4	4	3	3
85	3	3	3	2	3	4
86	3	3	3	3	3	4
87	3	4	3	3	4	3
88	4	4	4	3	3	3
89	2	3	3	3	3	3
90	3	4	3	3	4	3
91	3	3	3	3	4	3
92	3	3	4	3	3	4
93	3	4	3	3	4	3
94	3	3	3	4	3	3
95	3	3	3	3	3	4

Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	95	16.00	40.00	29.3368	5.05420
Lingkungan_Kerja	95	12.00	24.00	19.2316	2.34499
Kepuasan_Kerja	95	18.00	37.00	29.6105	4.42742
Valid N (listwise)	95				

Lampiran 7.Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

No	MK	KTG	LK	KTG	KK	KTG
1	36	Tinggi	19	Sedang	33	Sedang
2	33	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
3	36	Tinggi	21	Sedang	29	Sedang
4	34	Sedang	20	Sedang	35	Tinggi
5	28	Sedang	19	Sedang	33	Sedang
6	33	Sedang	19	Sedang	33	Sedang
7	21	Rendah	23	Tinggi	36	Tinggi
8	28	Sedang	18	Sedang	27	Sedang
9	29	Sedang	20	Sedang	32	Sedang
10	29	Sedang	20	Sedang	29	Sedang
11	27	Sedang	17	Sedang	21	Rendah
12	29	Sedang	12	Rendah	31	Sedang
13	34	Sedang	19	Sedang	29	Sedang
14	36	Tinggi	20	Sedang	29	Sedang
15	27	Sedang	16	Rendah	24	Rendah
16	26	Sedang	18	Sedang	21	Rendah
17	31	Sedang	20	Sedang	31	Sedang
18	33	Sedang	19	Sedang	27	Sedang
19	32	Sedang	21	Sedang	30	Sedang
20	28	Sedang	16	Rendah	31	Sedang
21	34	Sedang	21	Sedang	35	Tinggi
22	29	Sedang	18	Sedang	28	Sedang
23	33	Sedang	20	Sedang	29	Sedang
24	24	Rendah	18	Sedang	33	Sedang
25	21	Rendah	17	Sedang	24	Rendah
26	26	Sedang	22	Tinggi	30	Sedang
27	34	Sedang	20	Sedang	34	Sedang
28	29	Sedang	20	Sedang	33	Sedang
29	38	Tinggi	23	Tinggi	37	Tinggi
30	27	Sedang	16	Rendah	27	Sedang
31	35	Tinggi	21	Sedang	35	Tinggi
32	23	Rendah	15	Rendah	24	Rendah
33	29	Sedang	17	Sedang	28	Sedang
34	38	Tinggi	24	Tinggi	37	Tinggi

35	39	Tinggi	24	Tinggi	37	Tinggi
36	28	Sedang	19	Sedang	28	Sedang
37	32	Sedang	20	Sedang	34	Sedang
38	22	Rendah	17	Sedang	32	Sedang
39	30	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
40	36	Tinggi	23	Tinggi	36	Tinggi
41	35	Tinggi	21	Sedang	35	Tinggi
42	21	Rendah	18	Sedang	23	Rendah
43	31	Sedang	20	Sedang	32	Sedang
44	40	Tinggi	24	Tinggi	37	Tinggi
45	31	Sedang	19	Sedang	26	Sedang
46	24	Rendah	18	Sedang	24	Rendah
47	31	Sedang	21	Sedang	30	Sedang
48	29	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
49	21	Rendah	17	Sedang	21	Rendah
50	30	Sedang	17	Sedang	29	Sedang
51	32	Sedang	20	Sedang	34	Sedang
52	33	Sedang	19	Sedang	32	Sedang
53	24	Rendah	15	Rendah	31	Sedang
54	32	Sedang	20	Sedang	29	Sedang
55	24	Rendah	17	Sedang	24	Rendah
56	30	Sedang	20	Sedang	30	Sedang
57	30	Sedang	20	Sedang	34	Sedang
58	26	Sedang	22	Tinggi	30	Sedang
59	33	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
60	33	Sedang	21	Sedang	34	Sedang
61	34	Sedang	21	Sedang	34	Sedang
62	32	Sedang	19	Sedang	29	Sedang
63	26	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
64	28	Sedang	18	Sedang	29	Sedang
65	27	Sedang	20	Sedang	33	Sedang
66	35	Tinggi	22	Tinggi	35	Tinggi
67	40	Tinggi	24	Tinggi	37	Tinggi
68	24	Rendah	20	Sedang	29	Sedang
69	22	Rendah	18	Sedang	32	Sedang
70	25	Sedang	20	Sedang	27	Sedang
71	36	Tinggi	21	Sedang	35	Tinggi
72	28	Sedang	14	Rendah	27	Sedang
73	24	Rendah	19	Sedang	32	Sedang
74	29	Sedang	19	Sedang	30	Sedang
75	31	Sedang	21	Sedang	30	Sedang

76	25	Sedang	19	Sedang	24	Rendah
77	27	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
78	32	Sedang	21	Sedang	31	Sedang
79	19	Rendah	19	Sedang	20	Rendah
80	33	Sedang	18	Sedang	29	Sedang
81	23	Rendah	21	Sedang	24	Rendah
82	21	Rendah	20	Sedang	23	Rendah
83	29	Sedang	22	Tinggi	25	Rendah
84	27	Sedang	20	Sedang	33	Sedang
85	28	Sedang	20	Sedang	31	Sedang
86	32	Sedang	23	Tinggi	29	Sedang
87	33	Sedang	16	Rendah	30	Sedang
88	35	Tinggi	21	Sedang	34	Sedang
89	23	Rendah	17	Sedang	30	Sedang
90	25	Sedang	12	Rendah	24	Rendah
91	23	Rendah	19	Sedang	33	Sedang
92	26	Sedang	20	Sedang	24	Rendah
93	16	Rendah	16	Rendah	18	Rendah
94	26	Sedang	18	Sedang	24	Rendah
95	36	Tinggi	20	Sedang	35	Tinggi

Frequencies

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	15.8	15.8	15.8
	Sedang	61	64.2	64.2	80.0
	Rendah	19	20.0	20.0	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Lingkungan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	12	12.6	12.6	12.6
	Sedang	73	76.8	76.8	89.5
	Rendah	10	10.5	10.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	14.7	14.7	14.7
	Sedang	63	66.3	66.3	81.1
	Rendah	18	18.9	18.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	95	100.0	100.0	100.0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 Tahun	3	3.2	3.2	3.2
18 Tahun	1	1.1	1.1	4.2
19 Tahun	7	7.4	7.4	11.6
20 Tahun	11	11.6	11.6	23.2
21 Tahun	11	11.6	11.6	34.7
22 Tahun	11	11.6	11.6	46.3
23 Tahun	11	11.6	11.6	57.9
24 Tahun	9	9.5	9.5	67.4
25 Tahun	9	9.5	9.5	76.8
26 Tahun	5	5.3	5.3	82.1
27 Tahun	2	2.1	2.1	84.2
28 Tahun	1	1.1	1.1	85.3
29 Tahun	3	3.2	3.2	88.4
31 Tahun	2	2.1	2.1	90.5
32 Tahun	2	2.1	2.1	92.6
33 Tahun	2	2.1	2.1	94.7
34 Tahun	2	2.1	2.1	96.8
35 Tahun	1	1.1	1.1	97.9
36 Tahun	1	1.1	1.1	98.9
38 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	7	7.4	7.4	7.4
SMP	34	35.8	35.8	43.2
SMA	53	55.8	55.8	98.9
Diploma	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	31	32.6	32.6	32.6
	Lajang	61	64.2	64.2	96.8
	Cerai	3	3.2	3.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	21	22.1	22.1	22.1
	2 Tahun	27	28.4	28.4	50.5
	3 Tahun	16	16.8	16.8	67.4
	4 Tahun	5	5.3	5.3	72.6
	5 Tahun	16	16.8	16.8	89.5
	6 Tahun	5	5.3	5.3	94.7
	7 Tahun	2	2.1	2.1	96.8
	8 Tahun	3	3.2	3.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi Klasik:

a. Hasil Uji Normalitas:

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Lingkungan_Kerja	Kepuasan_Kerja
N		95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.3368	19.2316	29.6105
	Std. Deviation	5.05420	2.34499	4.42742
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.123	.098
	Positive	.054	.108	.076
	Negative	-.080	-.123	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.778	1.200	.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.580	.112	.324

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Hasil Uji Linearitas:

Means

Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	1051.624	20	52.581	4.919	.000
		Linearity	760.635	1	760.635	71.162	.000
		Deviation from Linearity	290.989	19	15.315	1.433	.138
	Within Groups		790.966	74	10.689		
	Total		1842.589	94			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja	.643	.413	.755	.571

Kepuasan_Kerja * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	757.789	11	68.890	5.271	.000
		Linearity	561.139	1	561.139	42.934	.000
		Deviation from Linearity	196.650	10	19.665	1.505	.152
	Within Groups		1084.800	83	13.070		
	Total		1842.589	94			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan_Kerja * Lingkungan_Kerja	.552	.305	.641	.411

c. Hasil Uji Multikoloniartitas:

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

- All requested variables entered.
- Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.468	3.22934

- Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.153	2	441.576	42.343	.000 ^a
	Residual	959.437	92	10.429		
	Total	1842.589	94			

- Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
- Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.157	2.819		2.184	.032		
	Motivasi_Kerja	.427	.077	.488	5.557	.000	.735	1.361
	Lingkungan_Kerja	.568	.166	.301	3.428	.001	.735	1.361

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas:

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.175 ^a	.031	.009	1.88288

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.219	2	5.109	1.441	.242 ^a
	Residual	322.617	91	3.545		
	Total	332.836	93			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.239	1.644		3.186	.002
	Motivasi_Kerja	.004	.045	.012	.095	.924
	Lingkungan_Kerja	-.145	.097	-.181	-1.496	.138

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis:

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.468	3.22934

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.153	2	441.576	42.343	.000 ^a
	Residual	959.437	92	10.429		
	Total	1842.589	94			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.157	2.819		2.184	.032
	Motivasi_Kerja	.427	.077	.488	5.557	.000
	Lingkungan_Kerja	.568	.166	.301	3.428	.001

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

TABEL DISTRIBUSI t STUDENT

df	Tingkat signifikansi uji satu arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,00
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,496
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,435
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,402
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,390

TABEL DISTRIBUSI F DENGAN $\alpha = 5\%$

db ₂	db ₁									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,048	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932

100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,966	1,918

Jl. Raya Karangmanyar KM. 1
Desa Karangmanyar, Kecamatan Kalimanah
Purbalingga, Jawa Tengah
Kode Pos 53371

Telp 0281 894553
0281 894554
0281 895730
0281 891932
Fax 0281 891932

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farah El Fajri
Jabatan : Manager HRD
Perusahaan : PT. HYUP SUNG INDONESIA
Alamat : Karangmanyar KM.1 Kalimanah Purbalingga

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Aan Purnomo
NIM : 09408141023
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HYUP SUNG INDONESIA PURBALINGGA”

Sejak tanggal 5 Februari 2014 sampai dengan tanggal 8 Februari 2014, dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 8 Maret 2014

PT. Hyup Sung Indonesia



(Farah El Fajri)